

离退休科研人员知识资本活化与组织绩效提升的协同机制研究

康丽娜

辽宁省蚕业科学研究所 辽宁 丹东 118100

摘要: 在知识经济时代,科研机构的发展愈发依赖知识资本的积累与运用,离退休科研人员作为知识资本的重要持有者,其知识资本的活化对组织绩效提升具有关键意义。本文以离退休科研人员知识资本为研究对象,通过分析其知识资本的构成、价值及活化障碍,设计出知识资本活化与组织绩效提升的协同机制。研究发现,离退休科研人员知识资本包含多维度内容,存在隐性特征带来的活化难点,且受个体、组织、制度层面因素制约;构建的协同机制能有效推动知识资本活化,进而促进组织绩效提升。该研究为科研机构充分利用离退休科研人员知识资源、实现可持续发展提供理论支撑与实践参考。

关键词: 离退休科研人员;知识资本活化;组织绩效;协同机制

引言:在人口老龄化与科技创新双重背景下,离退休科研人员作为高价值知识载体,其知识资本的活化利用成为组织突破发展瓶颈的关键。现有研究多聚焦青年人才开发,忽视银发群体“经验资产”的潜在价值。本研究从知识管理视角出发,系统解析离退休科研人员知识资本的构成特征、活化障碍及对组织绩效的影响机制,构建“个体-组织-制度”协同框架,旨在破解知识断层、代际隔阂等现实难题,为科研机构建立长效知识传承体系、实现绩效可持续增长提供理论依据与决策参考。

1 离退休科研人员知识资本的构成

离退休科研人员知识资本是其在长期科研实践与职业生 涯中逐步积累形成的,具有多维度、综合性的构成特征,主要涵盖人力资本、结构资本与关系资本三个核心维度。在人力资本方面,它体现为离退休科研人员所具备的专业知识体系、科研技能、创新思维以及解决复杂科研问题的经验。这些知识与技能经过多年的实践打磨,形成了独特的个人能力优势,例如在特定科研领域的深度认知的,能够精准把握研究方向,以及在实验设计、数据分析等方面的娴熟技巧;结构资本则表现为离退休科研人员在以往工作中参与构建的科研项目框架、技术研发流程、知识管理体系等组织内部的结构性资源。这些资源是科研机构高效运转的重要支撑,如他们曾主导制定的科研项目管理制度,能够规范项目开展流程,提高项目执行效率;参与搭建的技术平台,为后续科研工作提供了坚实的技术基础;关系资本主要包括离退休科研人员在科研领域积累的人脉资源、合作网络以及与政府部门、企业、高校等相关机构建立的良好合作关系^[1]。

这些关系资源为科研机构获取外部信息、争取科研项目、促进成果转化等提供了重要保障,例如他们与企业建立的合作关系,能够推动科研成果快速落地,实现产业化发展。

2 离退休科研人员知识资本的构成与价值分析

2.1 知识资本类型与载体

离退休科研人员知识资本分显性与隐性两类。显性知识资本有明确外在形式,易编码、传播与存储,载体包括科研论文、专利技术、研究报告、实验数据、技术标准等。科研论文体现其特定领域成果与观点,是学术交流重要媒介;专利技术是技术创新成果的法律保护形式,商业与应用价值高;研究报告与实验数据记录科研过程与结果,为后续研究提供参考。隐性知识资本存于个体头脑,难用语言清晰表达,如科研直觉、实践经验等,载体是科研人员自身,通过科研实践、口头交流、示范指导等体现,像项目瓶颈时凭借经验产生的直觉可提供突破思路,指导年轻科研人员时传递的团队协作技巧能提升团队能力。

2.2 知识资本的隐性特征与活化难点

离退休科研人员隐性知识资本具高度个体化、情境依赖性、难编码与传递特征,活化面临诸多难点。高度个体化使其与个人经历等紧密相连,是长期实践独特积累,难完全共享,如独特实验操作技巧难靠语言准确传达。情境依赖性表现为其形成与运用和特定科研情境相关,脱离后有效性与适用性大幅降低,如特定项目的问题解决经验在其他项目难直接应用。难以编码与传递是核心难点,无法用统一标准编码,难转化为易传播形式,

传递易信息失真,且需传递者与接收者充分信任、深入互动,而离退休与年轻科研人员存在年龄、思维差异,增加传递难度,阻碍知识资本活化。

2.3 知识资本对组织绩效的影响路径

离退休科研人员知识资本从多方面提升组织绩效,推动科研机构可持续发展。创新能力提升上,显性知识资本如专利技术、科研论文为创新研究提供理论与技术参考,避免重复研究,提高创新效率;隐性知识资本如创新思路、科研直觉激发科研人员灵感,推动突破传统,产生前瞻创新性成果,提升整体创新能力。人才培养方面,其知识资本是年轻科研人员成长宝贵资源,参与人才培养可传授专业知识等,如导师制中,离退休科研人员作为导师制定个性化方案,指导科研项目,助力年轻科研人员成长,为机构储备人才,保障长期绩效。成果转化上,凭借行业经验与人脉网络,能把握市场需求,推动与各方合作,搭建转化平台,加速成果走向市场,提高产业化率,带来经济效益与社会效益^[2]。

3 离退休科研人员知识资本活化的障碍因素

3.1 个体层面障碍

个体层面,离退休科研人员自身因素阻碍知识资本活化。其一,部分人员有“知识垄断”观念,觉得知识是多年成果,不愿分享,怕降低自身独特价值,缺乏主动参与意愿,致使大量隐性知识难传递给年轻科研人员和组织。其二,年龄增长使身体机能下降、精力不足,知识资本活化需投入时间精力,如参与项目指导等,部分人员因健康问题难承担任务,限制知识输出。其三,部分人员对新兴技术与知识管理工具接受度低,缺乏运用数字化平台等现代技术存储、传播、共享知识的能力,难以与组织现代化知识管理体系对接,影响活化效率与效果。

3.2 组织层面障碍

组织层面因素制约着离退休科研人员知识资本活化。一方面,部分科研机构知识管理体系不完善,没建立专门的知识资本识别、存储、传播与应用机制与平台,未设专门部门或岗位梳理整合知识,有价值的知识分散在个体手中,难形成组织知识资源库,无法有效共享活化。另一方面,激励机制不完善,对参与知识活化工作的离退休人员激励不足,主要针对在职人员科研成果等方面激励。工作安排也缺乏合理规划,未根据其身体、专业等制定个性化方案。同时,机构内部知识共享文化缺失,员工有竞争关系,部分在职人员抵触知识共享,阻碍知识在组织内流动活化。

3.3 制度层面障碍

制度层面不完善制约着离退休科研人员知识资本活化。首先,现行退休制度限制其工作参与,达到退休年龄需退休,虽部分机构有返聘制度,但条件严格、期限短,薪酬待遇和工作权限与在职人员有差异,难调动长期参与积极性。其次,知识产权保护制度不足,对知识资本产权界定不清晰,活化中涉及知识成果归属等问题,因制度不完善难有效保护,致使其担心知识被滥用或侵占,不愿主动共享^[3]。此外,人才流动与配置制度不合理,科研机构间人才流动不灵活,离退休人员跨机构活化知识受限,政府部门在人才配置上宏观调控不足,缺乏统一规划引导,导致知识资本资源配置效率低。

4 离退休科研人员知识资本活化与组织绩效的协同机制设计

4.1 协同目标设定机制

协同目标设定机制是实现离退休科研人员知识资本活化与组织绩效提升协同发展的基础,其核心在于结合科研机构的战略发展目标与离退休科研人员的个人需求,制定具有科学性、合理性与可操作性的协同目标体系。在目标制定过程中,首先要对科研机构的战略发展方向进行全面分析,明确不同发展阶段的核心任务与绩效目标,如在技术创新阶段,将攻克关键核心技术、提高专利申请数量作为主要绩效目标;在人才培养阶段,将培养一定数量的年轻科研骨干、提升团队整体科研能力作为核心任务。在此基础上,充分调研离退休科研人员的个人需求与专业特长,了解其在知识传承、技术指导、人才培养等方面的意愿与能力,将科研机构的绩效目标与离退休科研人员的个人发展需求有机结合。例如,对于具有丰富技术研发经验的离退休科研人员,设定与其专业领域相符的技术攻关目标,让其参与关键技术研发项目,同时为其提供技术指导津贴、科研成果奖励等激励措施,满足其个人价值实现的需求;对于擅长人才培养的离退休科研人员,设定年轻科研人员培养目标,让其担任导师,指导年轻科研人员开展科研工作,并将培养成果与个人奖励挂钩。另外,建立目标动态调整机制,根据科研机构内外部环境的变化以及协同目标的实施情况,及时对目标进行调整与优化,确保协同目标始终与科研机构的发展需求以及离退休科研人员的实际能力相适应,为知识资本活化与组织绩效提升的协同发展提供明确方向。

4.2 知识资本识别与编码机制

准确识别与科学编码离退休科研人员知识资本是协同的关键环节。组织要建立专业的知识识别团队,通过访谈、调研等方式,全面挖掘离退休科研人员的显性与

隐性知识。显性知识如科研论文、专利等较易识别，而隐性知识如科研直觉、实践经验等需深入交流与观察。识别后，运用合适的方法进行编码，将隐性知识转化为可存储、传播的形式。例如，采用案例分析法，将科研实践中的经验总结成典型案例；利用多媒体手段，记录科研操作过程与技巧。建立知识编码标准与规范，确保编码的准确性与一致性。通过有效的识别与编码，将离退休科研人员的知识资本整合为组织知识资源库，为知识活化与组织绩效提升提供坚实的知识基础^[4]。

4.3 活化路径选择机制

合理选择活化路径是实现离退休科研人员知识资本与组织绩效协同的重要保障。根据知识资本类型与组织需求，灵活采用多种活化路径。对于显性知识资本，可通过建立在线知识平台，实现科研论文、技术标准等知识的共享与传播，供组织内成员随时查阅学习。对于隐性知识资本，可采用导师制，让离退休科研人员与年轻科研人员结成对子，通过言传身教传递实践经验与科研技巧；开展专题讲座与研讨会，邀请离退休科研人员分享行业洞察力与创新思路。此外，组织跨部门、跨领域的项目合作，让离退休科研人员在项目中发挥指导作用，促进知识在不同部门间的流动与活化。通过多样化的活化路径，充分发挥离退休科研人员知识资本的价值，推动组织绩效提升。

4.4 组织绩效反馈与激励机制

完善的组织绩效反馈与激励机制是维持协同的持续动力。组织要建立科学的绩效评估体系，定期对离退休科研人员知识资本活化效果与组织绩效提升情况进行评估。评估指标应涵盖知识传承数量与质量、创新成果产出、人才培养成效等方面。根据评估结果，及时向离退休科研人员反馈，肯定其贡献，指出存在的问题与改进方向。同时，设计多元化的激励机制，除了物质奖励外，注重精神激励。如设立荣誉奖项，表彰在知识资本活化中表现突出的离退休科研人员；提供继续参与科研项目的机会，满足其科研热情。通过有效的反馈与激励机制，激发离退休科研人员参与知识资本活化的积极性，形成良

性循环，不断提升组织绩效。

4.5 代际互动与文化融合机制

良好的代际互动与文化融合是离退休科研人员知识资本活化与组织绩效协同的润滑剂。组织要营造开放、包容的文化氛围，鼓励离退休科研人员与年轻科研人员之间的交流与合作。开展代际交流活动，如组织联谊会、户外拓展等，增进双方的了解与信任。在交流过程中，离退休科研人员分享自己的科研经历与人生感悟，年轻科研人员带来新的理念与技术，实现知识的双向传递与思想碰撞。同时，注重文化的融合，将离退休科研人员所代表的严谨科研态度、奉献精神等优秀文化元素，与年轻科研人员所具有的创新意识、开放思维相结合，形成独特的组织文化。通过代际互动与文化融合，促进知识在不同代际间的传承与创新，为组织绩效提升提供强大的文化支撑。

结束语

离退休科研人员知识资本活化与组织绩效提升的协同，是科研机构挖掘存量知识价值、突破发展瓶颈的关键路径。本文通过解析知识资本构成、剖析活化障碍，构建的五维协同机制，为破解知识断层、激活银发智力资源提供了实践框架。但研究未深入探讨不同类型科研机构的机制适配性，后续可结合高校、科研院所、企业等场景进一步细化方案。未来，随着数字化技术与知识管理的深度融合，如何借助 AI、大数据优化知识识别与传递效率，将成为延伸研究的重要方向，助力科研机构实现知识资本价值最大化与绩效可持续增长。

参考文献

- [1]李白枫.国有企业退休人员社会化管理困境与突破路径[J].中国人力资源开发,2021(5):45-52.
- [2]王芳强.企业社会责任视角下离退休人员关怀模式创新[J].管理世界,2020(12):78-86.
- [3]陈明.社区养老服务体系构建研究[J].社会福利研究,2021,34(4):45-51.
- [4]王力.政策支持与离退休人员社会参与度提升[J].老年学研究,2022,39(3):67-73.